



UNIONE REGIONALE DELLE CAMERE DI COMMERCIO DELLA TOSCANA
SINDACATI DEI LAVORATORI

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DI UNIONCAMERE TOSCANA
PARTE GIURIDICA
TRIENNIO 2023/2025

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso Unioncamere Toscana, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato ed il personale somministrato.

Art. 3

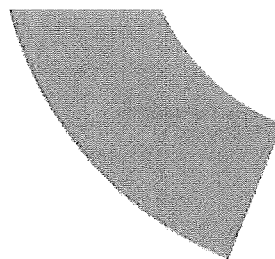
Durata - Revisione

1. Il presente CCI disciplina il triennio 2023 / 2025. Esso sostituisce e disapplica il precedente accordo integrativo parte giuridica sottoscritto nel mese di maggio 2019 e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 4

Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.



TITOLO II

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

Art. 5

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16-11-2022, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti:



raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

TITOLO III

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

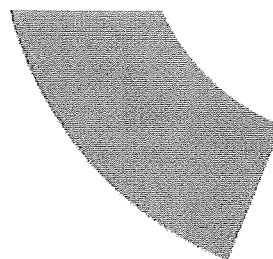
1. È costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 3 mesi. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
4. Il Segretario Generale comunica ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. La misurazione e la valutazione svolte dal Segretario Generale sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.
6. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
7. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

TITOLO IV

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 7

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)



1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come segue i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL (c.d. "progressioni economiche"):

- a) Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.
- b) Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 3 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.
- c) La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Segretario Generale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per un congruo termine.
- d) I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda; i candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.
- e) I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022.

La valutazione complessiva prevede un punteggio massimo pari a 100 punti, come segue:

- 1) **Media delle ultime tre valutazioni individuali** (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1)
Punteggio massimo 60 punti
Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio è quindi riproporzionato su base 60.
- 2) **Esperienza professionale** (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2).
Punteggio massimo 30 punti
Per la valutazione di tale requisito si assegnano 2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire il punteggio è di 15, per un massimo di 30 punti.
- 3) **Capacità culturali e professionali** (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3).
Punteggio massimo 10 punti
Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di 10 punti.
Sono valutati esclusivamente:
 - Titoli di studio superiori a quello richiesto per l'accesso dall'esterno: fino a un punteggio massimo di 7 punti;
 - Titoli acquisiti all'esito di percorsi formativi e/o di aggiornamento organizzati dall'Ente, ovvero titoli conseguiti dai dipendenti a seguito della frequenza di corsi di formazione e/o



di aggiornamento non organizzati dall'Ente, ai quali abbiano partecipato di loro iniziativa e a loro spese: fino a un punteggio massimo di 3 punti.

A tal fine rilevano esclusivamente le attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata (art. 55 C.C.N.L. 16-11-2022).

- f) Per accedere alla progressione economica nella posizione successiva a quella in godimento occorre aver conseguito, nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto, una media delle ultime tre valutazioni individuali che sia pari o superiore ai seguenti punteggi minimi, differenziati in relazione alle aree di appartenenza:

▪ Area degli Operatori esperti	Media delle ultime 3 valutazioni individuali pari o superiore al 75% del massimo
▪ Area degli Istruttori	Media delle ultime 3 valutazioni individuali pari o superiore a 80% del massimo
▪ Area dei Funzionari e dell'EQ	Media delle ultime 3 valutazioni individuali pari o superiore a 85% del massimo

- g) A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
- al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 - al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 - al dipendente più anziano di età.
- h) Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui ai numeri 1), 2) e 3) del precedente punto e).
- i) Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione per accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Segretario Generale decide in via definitiva.
- j) Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

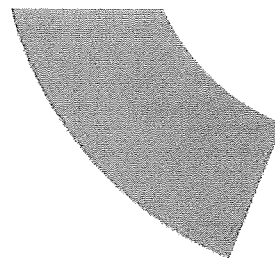
TITOLO V

INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. Unioncamere Toscana corrisponde una unica indennità correlata alle condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità è determinata in € 1,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività di maneggio valori.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo



risorse decentrate di cui all'art. 79 C.C.N.L. 16-11-2022.

4. L'indennità viene erogata a consuntivo, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal Segretario Generale / Responsabile dell'Unità Organizzativa di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di € 3.000,00 lordi annui individuali, erogabili anche mensilmente, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dal Segretario Generale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

3. Le fattispecie cui fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

- a) Responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità.
- b) Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati;
- c) Attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- d) Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- e) Approfondite conoscenze mono specialistiche ed esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- f) Responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
- g) Complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- h) Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- i) Relazioni dirette con altre Amministrazioni o imprese, anche complesse;
- j) Esercizio di funzioni di particolare abilità e competenza;
- k) Autonomia operativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività dell'ufficio;
- l) Particolare attenzione alle scadenze, per quanto concerne i contratti necessari al funzionamento e alla regolarità dell'ente, nonché gli adempimenti inerenti il personale e gli enti pubblici.

4. L'indennità è unica, anche qualora sussistano più casistiche fra quelle elencate al comma 3, ed è determinata in n. 3 livelli, con i seguenti importi annui:

- Personale dell'area Operatori Esperti: € 2.000,00;
- Personale dell'area Istruttori: € 2.500,00;
- Personale dell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione: € 3.000,00.



5. Il riconoscimento dell'indennità viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal Segretario Generale, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.

TITOLO VI DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 10

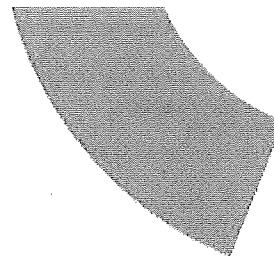
Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Segretario Generale / responsabile dell'Unità Organizzativa titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 11

Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Unioncamere Toscana può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
 - a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e



Organizzazione (PIAO);

b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.

3. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato fino al 35%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite agli uffici interessati dalla trasformazione del rapporto:

- dipendenti portatori di handicap od in particolari condizioni psicofisiche;
- familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
- genitori con figli minori in relazione al loro numero.

4. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

5. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.

6. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:

- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

7. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996.

8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di



riabilitazione per tossicodipendenti;

- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 12

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

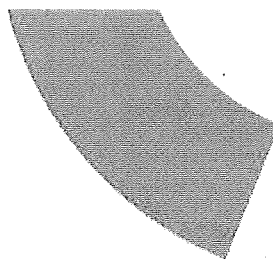
2. La flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle seguenti fasce orarie:

- fascia compresa fra le ore 09:00 e le ore 13:00 di tutti i giorni;
- fascia compresa fra le ore 14:30 e le ore 16:00 nei giorni di mercoledì e giovedì.

3. Per esigenze di servizio, nonché per il recupero dell'orario di lavoro in conseguenza dell'utilizzo della flessibilità, il dipendente potrà permanere in servizio anche nei pomeriggi dei giorni di lunedì, martedì e venerdì, comunque non oltre le ore 19:30.

4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso.

5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato



dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

TITOLO VII

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 13

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

Art. 14

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel Piano della performance e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
 - a. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.
4. Gli esiti positivi della valutazione danno titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, in misura proporzionale al punteggio conseguito, con riferimento alla complessiva somma annualmente destinata dall'ente al finanziamento della retribuzione di risultato.
5. La retribuzione di risultato è erogata contemporaneamente alla corresponsione dei premi per la performance organizzativa e individuale previsti per il restante personale.



TITOLO VIII DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 15

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

a) **Unioncamere Toscana**

- Delegazione trattante parte pubblica



Firmato digitalmente da:
GENNARI ALESSANDRO
Firmato il 19/12/2023 21:32
Seriale Certificato: 1370729
Valido dal 22/04/2022 al 22/04/2025
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

b) **Parte sindacale (organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.)**

- C.G.I.L. F.P.
- C.I.S.L. F.P.
- U.I.L. F.P.L.



Allegato 1

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE SCHEDA DI VALUTAZIONE	
Nome	
Cognome	
Area di inquadramento	
Posizione economica	
1) VALUTAZIONE MEDIA TRIENNIO PRECEDENTE L'ANNO DI SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (MAX 60 PUNTI)	
	Punteggio
Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio è riproporzionato su base 60	Max 60 punti
2) ESPERIENZA PROFESSIONALE (MAX 30 PUNTI)	
	Punteggio
2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito; il numero massimo degli anni cui attribuire il punteggio è di 15	Max 30 punti
3) CAPACITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI (MAX 10 PUNTI)	
	Punteggio
▪ titoli di studio superiori a quello richiesto per l'accesso dall'esterno	Max 7 punti
▪ titoli acquisiti all'esito di percorsi formativi e/o di aggiornamento organizzati dall'Ente, ovvero titoli conseguiti dai dipendenti a seguito della frequenza di corsi di formazione e/o di aggiornamento non organizzati dall'Ente, ai quali abbiano partecipato di loro iniziativa e a loro spese (rilevano esclusivamente le attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata)	Max 3 punti
VALUTAZIONE TOTALE	

Il Segretario Generale

Il dipendente
Per ricevuta e accettazione